

ABSTRAK

Muhammad Nur Komaruzzaman

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 6,804 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar -5,061 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini bergerak berlawanan arah. Secara simultan, sistem kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 31,327 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,699 menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 69,9% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan 30,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Sistem Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Bank Syariah Indonesia.

ABSTRACT

Muhammad Nur Komaruzzaman

This study aims to analyze the effect of compensation systems and career development on employee job satisfaction at Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires. The population consisted of all 30 employees of Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were included as research samples. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that the compensation system has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of 6.804 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, career development has a significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of -5.061 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The negative regression coefficient indicates that the direction of the relationship between career development and job satisfaction in the research model is inverse. Simultaneously, the compensation system and career development have a significant effect on employee job satisfaction, as indicated by an F-value of 31.327 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.699 indicates that the compensation system and career development jointly explain 69.9% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 30.1% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Compensation System, Career Development, Job Satisfaction, Bank Syariah Indonesia.